

# VLOGA SOCIALNEGA KAPITALA V MODELIH ZAPOS LJIVOSTI

**Matejka Letnar, dipl. ekon. (UN)**, študentka magistrskega študija, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem  
**doc. dr. Klemen Širok**, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem

JEL: J240

## Povzetek

*V prispevku predstavimo teoretični pregled vloge socialnega kapitala v modelih zaposljivosti. Čeprav kadrovski menedžment in družbeno zaznavanje pripisujeta socialnemu kapitalu velik pomen, pa pregled literature kaže, da je vloga socialnega kapitala v modelih zaposljivosti večinoma zanemarjena. Socialni kapital kot enega ključnih dejavnikov najdemo le v enem od 78-ih pregledanih modelov zaposljivosti, medtem ko so posamezne dimenzije socialnega kapitala različno vključene v spremenljivkah znotraj dejavnikov v samo 30-ih modelih. Prispevek tako odpira vprašanja veljavnosti modelov zaposljivosti in nujnosti (celostnega) vključevanja socialnega kapitala v modele zaposljivosti in predvsem v prihodnje empirične raziskave zaposljivosti.*

**Ključne besede:** socialni kapital, teoretični pregled, model zaposljivosti, zaposljivost, prehod v zaposlitev, mreženje

## Abstract

*The aim of this article is to provide a theoretical overview of the role of social capital in models of employability. Both the field of employment and human resource management and the general public recognise and assign an increasingly important role to social capital in the process of attaining employment and improving employability. However, a review of employability models focusing on the role of social capital within them shows that social capital as a whole is present in only one of 78 examined models of employability, though certain social capital dimensions are included in 30 other employability models. The article thus opens the questions of the validity of current employability models and the need for the integration of social capital into them and, above all, for improved future empirical research into employability.*

**Key words:** social capital, theoretical review, model of employability, employability, move to employment, networking

## 1. Uvod

Tako strokovni kot splošni viri s področja zaposlovanja in kadrovskega menedžmenta ter prevladujoče javno mnenje pripisujejo vezem in poznanstvom pomembno, če ne že kar poglavitno vlogo pri pridobitvi zaposlitve. Prednost, ki jo lahko ustvarja posameznikov položaj v družbeni strukturi, je socialni kapital, ki zaradi povezanosti v različno močna omrežja odnosov nudi priložnosti in omejitve. Vir informacij o poteh do delodajalcev je kot nevidno 'dobroimetje' dostopen le s stiki prek medsebojnih interakcij (Lin, 2001). Posameznik vsak sam 'plete' obliko svoje socialne mreže, ki mu s tem daje prednosti na različnih področjih zaposljivosti, pri plači (Mouw, 2003) in poklicnem uspehu (Seibert et al., 2001). Z dolgoročnim in nenehnim vlaganjem je socialni kapital investicija predvsem širšega dostopa do informacij pri iskanju zaposlitve in s tem

tudi uspešnejšega prehoda v zaposlitev (Adler in Kwon, 2002). Zavedajoč se vse pomembnejše vloge socialnega kapitala tudi programi Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) v svojih kariernih središčih vključujejo aktivnosti spodbujanja mreženja (ZRSZ, 2017) z namenom lažjega prehoda v zaposlitev. Za učinkovitejši prehod mladih na trg dela se že v času študija z izbirnimi predmeti v sklopu študijskih programov (Širok, 2018) ali aktivnosti, ki spodbujajo mreženje (Ekonomska fakulteta, 2017; Univerza v Ljubljani, 2017), 'odpirajo vrata' poklicnim priložnostim. Tudi spletne strani zaposlitvenih portalov (MojaZaposlitev.si, 2017; MojeDelo.com, 2017) prikazujejo mreženje kot učinkovito metodo iskanja zaposlitve s praktičnimi napotki pridobivanja te spretnosti. Iz navedenega lahko sklepamo, da postaja socialni kapital na omenjenem področju tako v teoriji kot praksi čedalje pomembnejši.

Koncept socialnega kapitala je postal v zadnjih desetletjih teoretično in empirično široko uporabljen in 'priljubljen' v različnih disciplinah znanosti. Je oblika gospodarskega in kulturnega kapitala, ki kljub razširjenosti uporabe nima samo ene, temveč številne definicije, in posledično tudi namene uporabe, ki poudarjajo koristi (koristnost) tako za skupnost kot tudi za posameznike. Za avtorje družboslovnega pristopa (Coleman, 1988; Lin, 2001; Portes, 1998) so socialni kapital viri, znanje in informacije, ki dajejo zanesljiv pomen znotraj mreže odnosov, ki ga posamezniki vzdržujejo v odnosih z drugimi ljudmi, in je tudi dosegljiv le prek teh odnosov (Burt, 2000). Ekonomsko-politična smer razume socialni kapital kot koristi in dobroimetje znotraj socialnih mrež (Putnam, 1995), ki poudarjajo vrsto (značaj) in velikost vključenosti v različne neformalne mreže in formalne družbene organizacije (Grootaert et al., 2013: 4). Za potrebe prispevka prevzemamo družboslovno razumevanje socialnega kapitala na ravni posameznika ter koristi pri zaposlovanju in prednosti v karieri (Lin, 1999). Na razhajanja naletimo tudi pri opredelitvi socialnega kapitala kot individualne (imetje posameznika) oziroma kolektivne (javna dobrina za skupno dobro) ravni ali pa kombinacije obeh. To pomeni, da socialni odnosi koristijo (ali pa škodijo) tako posamezniku kot širši skupnosti (Lin, 2001). Za namen prispevka se osredotočamo na raven posameznika. Tudi merjenje socialnega kapitala (še) nima splošno sprejetega in tudi ne enotnega stališča ter merskega instrumenta (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Narayan & Cassidy, 2001; Woolcock in Narayan, 2003), saj se v realnosti oblike socialnega kapitala močno prepletajo. Pri merjenju socialnega kapitala je zaradi različnih raziskovalnih pristopov treba izpostaviti njegove izvor, namen uporabe, prednosti, pomanjkljivosti in s tem tudi operacionalizacijo v okviru izbranega koncepta (Adler in Kwon, 2002). Pri merjenju socialnega kapitala se torej ne uporablja (le) eno samo merilo (Durlauf in Fafchamps, 2004), temveč opazujemo njegove različne dimenzije, ki poleg zaupanja vključujejo vrednote, norme in vključenost v različna socialna omrežja, prav tako pa tudi njegovo različno vlogo na družbenoekonomске izide.

V modelih zaposljivosti sta socialnemu kapitalu v nasprotju s pričakovanji očitno dodeljena premajhen pomen in vloga. Modeli zaposljivosti različno intenzivno, ali pa sploh ne, vključujejo vlogo dejavnika socialnega kapitala prek neformalne vezi iskanja in dostopa do informacij potencialne zaposlitve in s tem tudi stabilnejše zaposljivosti (Forrier in Sels, 2003; Wittekind et al., 2009). Tudi pregled teorije obravnavanega področja je nazorno pokazal, da doslej še ni bilo preglednega članka, ki bi sistematično obravnaval vlogo socialnega kapitala v modelih zaposljivosti.

Namen prispevka je na podlagi teoretičnega pregleda prikazati vključenost socialnega kapitala v modelih zaposljivosti in presoditi, kakšne so morebitne posledice za njihovo veljavnost. Sistematični pregled virov namreč

kaže, da je dejavnik socialnega kapitala v modele zaposljivosti premalo vključen, saj mu empirični in teoretični članki ne dajejo takšnega pomena kot družba. Izhajajoč iz teorije socialnega kapitala prispevek tako opozarja na teoretične manke pri poskusih njegovega empiričnega in teoretičnega pojasnjevanja prehodov v zaposlitev. Tako je eden od namenov prispevka tudi ocena dejanske smiselnosti vključevanja socialnega kapitala v modele zaposljivosti.

V nadaljevanju najprej razložimo koncept zaposljivosti in njegov ožji vidik – prehod v zaposlitev. Nato pojasnimo vlogo socialnega kapitala v zaposljivosti in prikažemo sistematični proces iskanja, pregleda in izbire člankov, ki smo ga uporabili z namenom pregleda empiričnih in teoretičnih modelov zaposljivosti, ter izpostavimo tiste, ki vključujejo dejavnik(e) socialnega kapitala. Te modele nato tudi predstavimo. V sklepu povzamemo ugotovitve, podamo oceno veljavnosti modelov zaposljivosti in navedemo možnosti za nadaljnje raziskovanje.

## 2. Zaposlitev in prehod v zaposlitev

Breme sprememb na področju dela, poklica in zaposljivosti, ki so usmerjene v povečevanje negotovosti in zmanjševanje varnosti zaposlitve, se vse bolj prenaša na posameznika. Ekonomski, demografski, družbeni in tehnološki dejavniki nenehno spreminjajo značilnosti dela in poklica. Pri pomenu zaposljivosti se vse bolj poudarjata dinamičnost in prilagodljivost na okolje. Vseživljenjska zaposlitev, ki se je nanašala le na eno delovno mesto ali izbrani poklic posameznika, se v realnosti družbenega življenja spreminja v aktivnost in samoiniciativnost posameznika kot vse bolj odgovornega za lastno zaposljivost (Fugate in Kinicki, 2008). Tudi v začetna obdobja šolanja mladih se vse bolj vključuje usmerjanje v vseživljenjsko učenje (Ule in Zidar, 2011). V krepitvi lastnega (osebnega) razvoja kot nenehnega pridobivanja novega znanja in izkušenj pa ironično kljub temu ni zagotovila za zaposlitev, ampak samo širše možnosti zaposlitve, ki jo nudijo najboljšane zaposlitvene možnosti. Tudi nepredvidljivi odnosi na trgu dela zaradi vse večje razširjenosti prožnih oblik zaposlitve prelagajo pretežni del bremena prilagajanj na zaposlene (Širok et al., 2018).

Zaposljivost lahko kot dinamičen proces definirana bodisi zelo široko bodisi zelo ozko. Pregled različnih poskusov definiranja zaposljivosti pokaže, da ni univerzalno ali enoznačno sprejete definicije, pa vendar lahko iz različnih virov (Bridgstock, 2011; Brown et al., 2003; Forrier in Sels, 2003; Fugate et al., 2004; McQuaid in Colin, 2005; Thijssen et al., 2008) razberemo, da je srž zaposljivosti v sposobnosti posameznika dobiti in ohranjati delo na notranjem in zunanem trgu dela. To pomeni, da se mora posameznik vse bolj sam zavedati omejitev in zmožnosti za pridobitev zaposlitve, hkrati pa s tem tudi odgovornosti za razvoj lastne kariere.

Zanimivo je, da nekatere definicije zaposljivosti ne vključujejo zaposlitve (Fugate et al., 2004; Knight in Yorke, 2002; Pool in Sewell, 2007). Postaja pa zaposljivost vse bolj razumljena kot zmožnost za dinamičnost, prilagajanje in odzivnost na poklicnem področju. V tako dinamičnem okolju so stalnica le nenehne spremembe, saj 'biti zaposljiv' namreč ni enako kot 'imeti zaposlitev' (Clarke, 2008: 262). Torej ni nič nenavadnega, da je v definicijah zaposljivosti zaposlitev nadomeščena z varnostjo zaposlitve in večjo pozornostjo, namenjeno izboljšanju dostopa do zaposlitve (McQuaid in Colin, 2005). V praksi zaposlitev razumemo kot uresničeni prehod iz stanja brez zaposlitve v zaposlitev (Forrier et al., 2009: 248).

Pa vendar je prehod v zaposlitev pomemben za ohranjanje stabilnejše zaposljivosti. Prehod v zaposlitev kot relativno ozko definiran koncept bodisi prehoda v zaposlitev iz nekega drugega zaposlitvenega statusa (stanja) na trgu dela (npr. brezposelnost ali status študenta) bodisi spremembe oziroma zamenjave delodajalca (Forrier et al., 2009: 741) je torej ne glede na prej navedene definicije pomemben dejavnik zaposljivosti. Prehod v zaposlitev je namreč v tesni povezavi z zaznavo boljših poklicnih priložnosti (Wanberg et al., 2012) in posledično z dolgoročnim razvojem (uspešne) kariere (Eby et al., 2003). Karierna pot kot vseživljenjski proces dela in učenja tudi s širitvijo kroga kontaktov in s tem večjih priložnosti ohranja stabilnejšo zaposlitev. Končno izbiro, sprejem ali zavrnitev zaposlitve sprejme posameznik, ki predvsem v pridobljenih informacijah z neformalnimi vezmi ohrani zaupanje, zaznava kot 'čakajoče' delovno mesto, in s tem večjo verjetnost, če ne kar gotovost zaposlitve.

Zaposljivost je torej večdimenzionalni koncept, katerega pomen se je skozi čas spreminjal. To pomeni, da je v teoriji znanih veliko modelov zaposljivosti, v katerih avtorji povezujejo različno število dejavnikov in posledic zaposljivosti. Prav zaradi medsebojne prepletenosti, povezanosti in odvisnosti dejavnikov zaposljivosti ni mogoče omejiti le na ponudbeno stran iskalcev zaposlitve ali nasprotno, na povpraševalno stran delodajalcev (Forrier in Sels, 2003; McQuaid in Colin, 2005). Če imamo ponudbo, imamo pri tem opravka s posameznikom oziroma imamo dve skupini dejavnikov. Prva skupina vključuje osebnostne lastnosti in demografske značilnosti posameznika, njegove osnovne in zaposlitvene spretnosti, aktivnosti, povezane z iskanjem službe (Van Dam, 2004), samoučinkovitost pri zaznavi zaposljivosti ter delovno in poklicno prilagodljivost (Fugate et al., 2004; Rothwell et al., 2009). V drugi skupini, ki se nanaša na družbenoekonomsko okolje oziroma okoliščine kot del posameznikovega delovnega okolja, so različni finančni in družbeni viri ter možnosti zaposlitve in mobilnosti (Forrier in Sels, 2003; Fugate et al., 2004; McArdle et al., 2007; Smith, 2010). Na povpraševani strani so dejavniki, ki se nanašajo na zahteve in predpise trga dela. To so predvsem makro-

in mikroekonomski dejavniki, natančneje pravila in predpisi, ki s smernicami omejujejo ali širijo dostop do zaposljivosti, ter različne zaposlitvene prakse (Forrier in Sels, 2003; Hillage in Pollard, 1998; McQuaid et al., 2005).

Ne glede na to, ali se osredotočimo na zaposljivost ali prehod v zaposlitev, ni mogoče prezreti, da ima socialni kapital v obeh primerih pomembno vlogo. Posameznik naj bi ne glede na vsa pridobljena znanja in spretnosti 'kot na preži' prepoznaval informacije za poklicne priložnosti, ki ga vodijo k stabilnejši zaposljivosti (Green et al., 2011: 8). Tako je za doseganje trajnejše zaposljivosti v dinamičnem okolju sprememb vse bolj očitno aktivno iskanje informacij. To se kaže kot medsebojno prepletanje vložnega časa, truda, vztrajnosti, različnih načinov iskanja in s tem lastnega trženja znotraj mreže odnosov (Eby et al., 2003; Wanberg et al., 2012). Na ta način se torej tudi ohranja posameznikova večja verjetnost preživetja na notranjem in zunanem trgu dela (Thijssen et al., 2008: 167), ki za ohranjanje zaposljivosti (nemalokrat) vključuje tudi negativne posledice delovne intenzivnosti na kakovost dela, življenja in zdravja (Čehovin Zajc in Kohont, 2017).

### 3. Vloga socialnega kapitala pri zaposljivosti in prehodih v zaposlitev

Socialni kapital se vpleta v medosebne odnose glede zaposljivosti, saj posameznik prek mreže kontaktov najde zaposlitev, ki tako omogoča prednost za uresničitev lastnih ciljev oziroma interesov. Socialni kapital obsega vire, znanje in informacije, ki so razpoložljivi le znotraj mreže odnosov v organizacijah in med njimi, institucijami ali družbo (Lin, 2001). Socialne vezi, ki jih ustvarjamo v vsakodnevnih interakcijah, so tudi vse pomembnejši dejavnik, ki je prek mreženja kot poznavanja 'pravih ljudi' v pomoč pri iskanju zaposlitve. Vloga socialnega kapitala pripomore k večji verjetnosti pridobitve zaposlitve, ker posameznik pozna osebo na 'prihodnjem' delovnem mestu, preden sprejme zaposlitev, oziroma je za to možnost zaposlitve pridobil informacijo prek prijateljev ali znancev prijateljev. Namenska uporaba poznanstev in pridobivanje kontaktov za namen zaposlitve je del zaupanja med osebami, prav tako pa tudi dodatni 'pečat' osebnega priporočila za zeleno delovno mesto (Barbieri, 2003).

#### 3.1 Pomen, dimenzije in dejavniki socialnega kapitala

Socialni kapital je večdimenzionalni koncept različnih pojavnih oblik. Posamezniki lahko pridobijo vire kot del zunanjega oziroma notranjega socialnega kapitala, kar pojasni njegovo delitev glede na mesto (izvor) njegovega nastanka. Zunanji socialni kapital tvorijo

mrežne strukture in povezave med posamezniki, organizacijami, družbo in njenimi zunanji deležniki (Acquaah et al., 2014: 15). Notranji kapital pa nastaja znotraj mreže in povezav med posamezniki, skupnostmi ali znotraj sistema organizacije (Adler in Kwon, 2002). Ne glede na predhodno delitev socialni kapital obsega tri ločene dimenzije – strukturno, relacijsko in kognitivno. Skozi strukturno dimenzijo sta v ospredju velikost in raznolikost socialne mreže (Nahapiet in Ghoshal, 1998); relacijska pojasnjuje kakovost odnosov, medtem ko kognitivna vključuje vrednote in zaznave medsebojne povezanosti na podlagi skupnih ciljev in vrednot (Adler in Kwon, 2002). Strukturna in relacijska dimenzija se razlikujeta tudi po različni moči in raznolikosti vezi. Različne vezi so prepoznane kot različne oblike socialnega kapitala. Vezivne (bonding) vezi so del oblike socialnega kapitala, ki nastaja med družinskimi in bližnjimi osebami. Čeprav so te vezi zelo močne, so del zaprtega socialnega kroga že ustaljenih vezi s posamezniki, ki imajo podobne značilnosti in delujejo predvsem podporno. Premostitvene (bridging) vezi so oblika socialnega kapitala, ki povezujejo posameznike različnih značilnosti, in tako te sicer šibke vezi omogočajo širši in večji dostop do različnih virov tudi pri iskanju zaposlitve (Granovetter, 1973; Granovetter, 1983). Medtem ko vezivne in premostitvene vezi potekajo horizontalno, se povezovalne (linking) vezi kot oblika socialnega kapitala nanašajo na vertikalne vezi, ki tvorijo različne odnose moči s povezovanjem posameznikov različnih družbenih slojev (Woolcock in Narayan, 2003). Oblike socialnega kapitala se glede na različno moč vezi razlikujejo po smeri (horizontalne in vertikalne) in formalnosti (formalne in neformalne).

Posameznik v vsakodnevnih medosebnih aktivnostih vse življenje nenehno gradi in oblikuje socialni kapital. Socialni kapital je kot dobroimetje dostopen posamezniku le znotraj socialne mreže in njegovih medosebnih odnosov. Prek socialne mreže s prepletanjem zasebnega in poklicnega življenja posameznik namensko vrednoti, uporablja in filtrira kontakte za izboljšanje dostopa do različnih virov. Različno močni odnosi z ljudmi, ki so bili ustvarjeni v preteklosti, so rezultat in posledica družbenih spretnosti in osebnih značilnosti posameznika, ki mu omogočajo dostop do različnih virov (npr. dostop do potencialnih delodajalcev) in tako tudi več priložnosti (Brass et al., 2004: 796–800). Socialni kapital ima kot potencialni dejavnik zaposljivosti kar nekaj značilnih lastnosti. Potrebuje nenehno vlaganje zaradi pričakovanih prihodnjih 'negotivih' vračil, primeren je za različne namene uporabe, npr. kot informacija ali nasvet, je nadomestek za morebitne druge pomanjkljivosti, potrebuje nenehno vzdrževanje, z 'neuporabo' se razvrednoti, čeprav ga nasprotno nenehna uporaba ne iztroši, prav tako si ga ni mogoče lastiti, saj se ne nanaša na posameznika, temveč le na odnose med posamezniki (Adler in Kwon, 2002). Kakovost odnosov se odraža v zaupanju (Woolcock, 1998) in vzajemnih

koristih kot del skupnih aktivnosti (Adler in Kwon, 2002). Strukturno socialnega kapitala in količino uporabnih virov informacij določajo velikost socialne mreže (Seibert et al., 2001), njena raznolikost (Higgins in Kram, 2001) in številčnost kontaktov.

Socialne vezi imajo pozitivno vlogo pri zaposljivosti. Dostopnost zaupanja vrednih informacij je med kariero prednost, ki jo lahko omogočajo le socialne vezi (Granovetter, 2005). Povratne informacije namreč omogočajo prednost (le) aktivnim in nenehno vključenim posameznikom pred samo pasivnimi opazovalci priložnosti (Sander in Phoey Lee, 2014: 106; De Janasz in Forret, 2008: 644). Raznolikost vezi in različna moč odnosov v empiričnih raziskavah odražata različne možnosti in zaznave s kariero povezanih informacij (Seibert et al., 2001). Socialne šibke vezi 'znancev' bolj kot trdne družinske vezi odpirajo večje zaposlitvene priložnosti (Barbieri, 2003; Granovetter, 1983; Liu et al., 2014) in s tem tudi izboljšanje dostopa do delodajalcev. Namensko ustvarjanje kontaktov (DeFillippi in Arthur, 1994) je torej del posameznikove zmožnosti zaznave poklicnih priložnosti, ki so ključne in pomembne v procesu iskanja zaposlitve in za hitro prehoda v zaposlitev (Barbieri, 2003; Stone et al., 2003).

Viri socialnega kapitala so dostopni le prek socialnih interakcij. Torej velja, da lahko tudi takrat, ko govorimo o vlogi socialnega kapitala v povezavi z zaposljivostjo, ta socialni kapital aktiviramo le prek socialnih interakcij. Vir socialnega kapitala je v družbeni strukturi, v kateri je posameznik del socialne mreže, prepričan, norm in zaupanja (Adler in Kwon, 2002). Izmenjava informacij in dostop do njih v mreži odnosov je torej vrednost, ki kot prednost prinaša koristi pri iskanju zaposlitve (Green et al., 2011: 8) in vpliva na stabilnejšo zaposlitev z ekonomskega in širšega družbenega vidika med celotno kariero. Še tako bogate izkušnje, znanja in spretnosti so namreč brez koristi (neuporabne), če jih imetnik ni zmožen uporabiti ali tržiti. Posameznik med iskanjem informacij hkrati tudi širi informacije in večja število kontaktov (znancev), ki znotraj mreže odnosov širijo dostop do različnih področij kariere.

### 3.2 Vloga socialnega kapitala skozi teoretični pregled modelov zaposljivosti

Teorija kaže, da obstaja logična in tesna povezava med socialnim kapitalom in zaposljivostjo. Po pregledu teoretičnih opredelitev obeh konceptov ni dvoma, da je socialni kapital dejavnik, ki je pozitivno povezan z zaposlitvijo. Opisi povezav omenjenih konceptov pa omogočajo sklep, da gre za vzročno povezavo. Uporaba socialnih kontaktov prek neformalnih poti je namreč ena od vse večkrat izpostavljenih in učinkovitih strategij iskanja (zelene) zaposlitve, ki nudi še dodatne prednosti (ugodnosti) med kariero. Izhajajoč iz posameznikovega

prehoda v zaposlitev je iskanje in uporaba informacij znotraj vez in poznanstev pomemben dejavnik iskanja zaposlitve, izbire med možnostmi in tudi razlik v hitrosti prehoda v zaposlitev.

Socialni kapital je kot dejavnik zaposljivosti očitno (teoretično in empirično) zapostavljen<sup>1</sup>. Med 78 modeli različno širokega koncepta zaposljivosti je socialni kapital dejavnik zaposljivosti le v enem modelu (Fugate et al., 2004) oziroma je sestavni del enega od dejavnikov v štirih preostalih modelih (Bezuidenhout, 2011; Bridgstock, 2009; Forrier in Sels, 2003; McQuaid in Colin, 2005). Te modele v nadaljevanju tudi predstavimo, in sicer: ime modela, njegove avtorje, leto objave, namen modela in vpetost njegovih dejavnikov s pozornostjo na socialnem kapitalu. Tem petim izbranim modelom smo dodali tudi empirične raziskave, na podlagi katerih povzemamo razpoložljive izsledke o vlogi socialnega kapitala. Povzamemo velikost vzorca, število dejavnikov modela, metodo analize in rezultate za dejavnik socialnega kapitala.

Teoretični psihološko-družbeni konceptualni model *Heuristic model of employability* (Fugate et al., 2004) zaposljivost pojasni kot aktivna delovna prilagodljivost posameznika. Model na podlagi treh medsebojno vzajemnih dimenzij (poklicna identiteta, prilagodljivost, socialni in človeški kapital) poudarja zaposlitveno sposobnost kot unikatno družbeno-psihološko 'zgodbo' posameznika, ki ga vodi in usmerja v prilagajanju in odzivanju na spremembe na delovnem področju. Prednosti socialnega kapitala za zaposljivost so posredne, saj nastanejo šele po 'vlaganju' v medsebojne odnose in so zaznane v času iskanja zaposlitve, pri napredovanju in premestitvah (Fugate et al., 2004; Seibert et al., 2001), prav tako pa so vir podpore in spodbud v primeru zavrnitve zaposlitve (McArdle et al., 2007: 251). McArdle

et al. (2007) v empirični raziskavi na podlagi omenjenega modela raziskujejo zaposljivost v povezavi s tremi vidiki obdobja brezposelnosti: samozavedanjem, iskanjem službe in ponovno zaposlitvijo po šestih mesecih. V prvem koraku med 416 nezaposlenimi z modelom strukturnih enačb (SEM) se je izkazalo, da k zaposljivosti največ prispeva proaktivnosti posameznik (81), nekoliko manj pa dejavnika socialnega kapitala, to sta mreženje (65) ter podpora družine in prijateljev (31). V drugem koraku raziskave jih je od 126 respondentov po šestih mesecih zaposlitev našlo 39. Rezultati so še nekoliko nižji tako pri proaktivnosti (77) ter podpori družine in prijateljev (31). Podpora družine in prijateljev je pri iskanju zaposlitve in ponovni zaposlitvi pozitivno vplivala na zaposljivost ( $\beta = 23$ ), medtem ko mreženje le pri iskanju, ne pa tudi pri ponovni zaposljivosti (McArdle et al., 2007: 259). Tudi Koen et al. (2013) so v empirični raziskavi na podlagi istega modela, to je *Heuristic model of employability*, med dolgotrajno brezposelnimi v dveh časovnih točkah ( $nT1 = 2541$  in  $nT2 = 897$ ) raziskovali, ali njihova zaposljivost pospeši iskanje in možnost ponovne zaposlitve ter premagovanje ovir do zaposlitve (npr. pomanjkanje izkušenj in izčrpana socialna mreža). Socialni kapital je bil merjen z osmimi postavkami (z združevanjem postavk zaznave socialnih kompetenc in socialnih spretnosti, ki so jih predlagali zaposlitveni strokovnjaki). Na razvoj zaposljivosti dolgotrajno brezposelnih imajo dejavniki modela različen vpliv (statistično značilen vpliv imata človeški kapital ( $\beta = 08$ ,  $p = 01$ ) in poklicna identiteta ( $\beta = 09$ ,  $p = 00$ ); mejni vrednosti izkazuje prilagodljivost poklicnega razvoja ( $\beta = 07$ ,  $p = 08$ ) in karierno načrtovanje ( $\beta = 07$ ,  $p = 06$ ), medtem ko vpliv socialnega kapitala ni statistično značilen ( $\beta = 37$ ,  $p = 41$ ). Socialni kapital namreč predvideva le verjetnost, in ne dejavnost iskanja zaposlitve.

Obširni *Employability process model* (Forrier in Sels, 2003) prikazuje zaposljivost zaradi dinamičnega zaporedja medsebojnih vplivov odvisnih in povezanih dejavnikov. Z dejavniki modela so pojasnjeni vplivi na prehode posameznika in njegove poklicne priložnosti na notranjem in zunanem trgu dela, njihovo merjenje in tudi možnosti nadaljnjih raziskovalnih izhodišč. Socialni kapital je v procesu zaposljivosti vpet v dva dejavnika, giblivi kapital in aktivnosti, ki giblivi kapital ohranjajo in vzdržujejo. Empirična raziskava tega modela med 643 zaposlenimi odraža povezanost med prehodi v zaposlitev, giblivim kapitalom in zaznavo zaposljivosti (Forrier et al., 2015). Zaposljivost je pojasnjena kot dinamična veriga, kar pomeni, da vsak prehod v zaposlitev spodbuja dejavnike giblivega kapitala, ki vplivajo na zaznavo zaposljivosti, kar daje ponovno informacijo na prehod v zaposlitev. Rezultati analize kažejo, da so prehodi v zaposlitev med podjetji in giblivi kapital pozitivno povezani in statistično značilni ( $\beta = 18$ ;  $p < 01$ ). Nasprotno tega ne odražajo različni prehodi med zaposlitvami znotraj organizacije. Giblivi kapital je tudi statistično značilen in pozitivno povezan z zaznavo

<sup>1</sup> Pregleda člankov z vključeno vlogo socialnega kapitala v modelih zaposljivosti smo se lotili sistematično z dostopom do prostih člankov prek Google Scholar in ProQuest, Ebsco, Sage, Science Direct, Ebrary, JSTOR in Emerald v obdobju od oktobra do decembra 2017. Pri izbiri obdobja objave prispevkov v angleškem jeziku se časovno nismo omejevali. V začetnem iskanju po posameznih (ločenih) ključnih besedah "social capital", "employment" in "employability" je število zadetkov in s tem člankov presegalo 200.000, njihovo medsebojno kombiniranje pa je število zadetkov omejilo na več kot 20.000. Širok nabor zadetkov je narekoval vključitev in medsebojno kombiniranje dodatnih šestih ključnih besed, in sicer: "model", "job seeker", "job search", "research", "concept" in "career". V pregled smo zajeli prek 800 prispevkov. Hiter pregled povzetkov je pokazal, da nekatere vsebine niso primerne. V ožji izbor branja povzetejemo in nekaterih drugih strukturnih delov besedil smo uvrstili 171 člankov s tematiko modelov zaposljivosti. Za namen teoretičnega pregleda smo nato podrobneje pregledali 78 prispevkov z modeli, ki koncept zaposljivosti širijo na področje zaznave zaposljivosti, zaposlitvenih spretnosti, mobilnosti in kariere. Pri podrobnejšem pregledu besedil smo bili pozorni na dodatne iskalne pojme "network", "informal tie" in "social skills". V nadaljnji izbirni fazi je bilo izbranih 31 prispevkov z modeli, ki z dejavniki oziroma spremenljivkami nakazujejo prisotnost ene ali več dimenzij socialnega kapitala. V najožjem izboru, kjer je socialni kapital nedvomno dejavnik ali sestavni del dejavnika zaposljivosti, je pet modelov.

notranje ( $\beta = 33$ ;  $p < 01$ ) in zunanje zaposljivosti ( $\beta = 34$ ;  $p < 01$ ).

Najširši pregled in vključenost vseh potencialnih dejavnikov širokega koncepta zaposljivosti ponazori model *Concept of Employability* (McQuaid in Colin, 2005). Ta holistični model zajema dejavnike na ponudbeni in povpraševalni strani trga dela in jih razdeli na tri skupine: dejavnike posameznika, njegove širše družbene okoliščine in zunanje dejavnike. Socialni kapital je glede na prepletajoče dejavnike in medsebojno povezanost vključen v vse tri osnovne skupine dejavnikov modela. Med dejavniki posameznika je socialni kapital vključen pri iskanju zaposlitve kot del njegovega zavedanja in učinkovite uporabe informacij prek neformalnih vezi njegove socialne mreže. Kot del družbenoekonomskih dejavnikov so viri socialnega kapitala podpora družine in prijateljev, ki širijo možnosti iskanja zaposlitve na podlagi formalnih in neformalnih poti. Med zunanjimi dejavniki so dejavniki vloge socialnega kapitala kot del podpore in svetovanja pri iskanju zaposlitve prek formalnih vezi. Empirična raziskava zaznava zaposljivosti med 465 zaposlenimi (Wittekind et al., 2009) je številne dejavnike modela merila v dveh časovnih točkah. Analiza obravnava tri ključne spremenljivke, ki vplivajo na zaznavo zaposljivosti. To so: kvalifikacije, povezane s poklicem, pripravljenost posameznika za pridobitev novih kompetenc ali zamenjavo zaposlitve ter njegovo poznavanje trga dela. Socialni kapital je vključen v dejavnike poznavanja trga dela kot informacija o poklicnih priložnostih (Cronbach's  $\alpha$  t1 = .85, Cronbach's  $\alpha$  t2 = .84, Cronbach's  $\alpha$  t3 = .87) in kot iskanje zaposlitve (Cronbach's  $\alpha$  t1 = .65, Cronbach's  $\alpha$  t2 = .71, Cronbach's  $\alpha$  t2 = .65). Rezultati analize kažejo, da je razpoložljivost omrežij povezana z izpolnjevanjem strokovnega znanja in izkušenj kot pogoj za pridobitev zaposlitve, vendar ni napovedovalec zaznave zaposljivosti, prav tako pa je pri iskanju zaposlitve treba upoštevati tudi intenzivnost iskanja.

Konceptualni model zaposlitvenih lastnosti diplomantov vključujoč vodenje kariere *Conceptual model of graduate attributes for employability including career management skills* (Bridgstock, 2009) poudarja vlogo lastnega zavedanja in vodenja kariere. Model vključuje spretnosti, ki so pomembne za izboljšanje zaposljivosti in imajo pomembno vlogo pri vodenju kariere diplomantov. Socialni kapital je v model vključen v okviru kariernih spretnosti. Te spretnosti vključujejo iskanje in uporabo informacij glede dela, kariere in trga dela, iskanje, zagotavljanje in ohranjanje zaposlitve kakor tudi izkoriščanje kariernih možnosti za njen napredek in druge zelene izide. Ustvarjanje socialnega kapitala je pri gradnji kariere del strateških, osebnih in poklicnih odnosov z osebami, ki bi lahko zagotovile priložnosti in vire za poznejše neposredne učinke na zaznavo potencialne ali dejanske zaposljivosti. Model prikazuje različne spretnosti diplomantov, ki imajo pomembno vlogo pri lastnem vseživljenjskem vodenju in razvoju

poklicnih spretnosti za doseganje trajnejše zaposljivosti. Empiričnega preverjanja tega konceptualnega modela nismo našli.

Model zaposljivosti *Graduate Employability model* (Bezuidenhout, 2011) obravnava poklicno usmerjanje diplomantov. Upoštevajoč tri ločene dimenzije – lastno prizadevanje za vodenje kariere, medkulturne kompetence in osebne lastnosti, potrebne za zaposljivost, je model namenjen tudi delodajalcem, ki želijo izbirati in razvijati prilagodljive diplomante. Vloga socialnega kapitala je vsebovana v dejavniku družabnosti kot sposobnosti posameznika, da z odprtostjo vzpostavlja in vzdržuje socialne stike ter uporablja formalne in neformalne vezi v korist svoje kariere. Prav tako je v modelu poudarjena tudi socialna mreža, ki posamezniku zagotavlja vire in informacije ter zmožnost medsebojnega povezovanja in podpore. Družabnost se meri v dostopu do poklicnih priložnosti z gradnjo prijateljskih mrež z ljudmi, ki lahko pospešijo kariero. Rezultati empirične raziskave (faktorske analize) med 272 diplomanti pojasnijo 42,87 % variance s tremi faktorji. Prvi faktor z 21 spremenljivkami in 36,42 % pojasnjene variance vključuje lastno vodenje kariere, ki pove, da dostop do poklicnih priložnosti omogočajo družabnost, proaktivnost, podjetniška naravnost, čustvena pismenost, splošna samoučinkovitost, cilji, povezani s kariero, in akcijski načrti, iskanje povratnih informacij in zaposlitvenih priložnosti.

Pregled vključenosti dejavnika socialni kapital v navedenih petih modelih omogoča jasen sklep, da modeli z izjemo enega le delno vključujejo posamezne dimenzije socialnega kapitala (preglednica 1). Strukturna dimenzija je vključena v vseh pet modelov, relacijska v štiri (Bezuidenhout, 2011; Bridgstock, 2009; McQuaid in Colin, 2005; Fugate et al., 2004), medtem ko je kognitivna dimenzija le v dveh modelih (Fugate et al., 2004; McQuaid in Colin, 2005). Pregled vključenosti dimenzij dejavnika socialnega kapitala glede na definicijo kaže, da ima le izhodiščni konceptualni model *Heuristic model of employability* vključene vse tri dimenzije socialnega kapitala, tj. strukturno, relacijsko in kognitivno. Tako nas tudi ne preseneča, da ima jasno poudarjena vloga socialnega kapitala tega modela (Fugate et al., 2004) v zbirkah člankov Google Scholar<sup>2</sup> največ, to je 1513 citatov. To je skoraj 1000 citatov prednosti pred drugimi modeli z vključeno vlogo socialnega kapitala v modele zaposljivosti, na drugem mestu s 577 citati pa je *Conceptual model of graduate attributes for employability including career management skills* (Bridgstock, 2009).

Prva izbira pregleda modelov kaže, da socialni kapital kot enovit dejavnik modela zaposljivosti vsebuje le en model, medtem ko je v preostalih štirih modelih vključen v dejavnike modelov. V nadaljevanju prikazujemo

<sup>2</sup> Vpogled 8. 2. 2018

**Preglednica 1: Vloga dejavnika socialnega kapitala v modelih zaposljivosti**

Ime modela (avtor, leto)	Dejavniki v modelu zaposljivosti, ki vključuje socialni kapital (element socialnega kapitala)	Vključena dimenzija socialnega kapitala			Vloga dejavnika socialnega kapitala pri zaposljivosti
		Struktura mreže (strukturna)	Kakovost odnosov –norme (relacijska)	Prepričanja in vrednote (kognitivna)	
Heuristic model of employability (Fugate et al., 2004)	- socialni kapital	- velikost mreže - raznolikost mreže	- vzajemnost - recipročnost	- podpora skupnosti	- vir informacij in vpliv pri iskanju zaposlitve, premostitvah in napredovanju - podpora v času brezposelnosti
The employability process model (Forrier in Sels, 2003)	- gibljivi kapital - aktivnosti, ki ohranjajo in krepijo gibljivi kapital	- mreža kontaktov	- kakovost kontaktov		- dostop do virov informacij za razvoj in priložnosti (mobilnosti) na trgu dela v imetju kakovostnih (pravih) kontaktov - vpetost v mrežo kontaktov
The concept of employability (McQuaid in Colin, 2005)	- osebni dejavniki - osebne okoliščine - zunanji dejavniki	- socialna mreža		- podpora socialne mreže skupnost	- informacije pri iskanju zaposlitve - napredovanje - boljši položaj na trgu dela - podporno formalno socialno okolje pri prehodu iz brezpo-selnosti
Conceptual model of graduate attributes for employability including career management skills (Bridgstock, 2009)	- generične (splošne) spretnosti	- mreža	- kontakti, ki lahko zagotavljajo priložnosti in pomembne vire		- priložnosti in viri, ki nepo- sredno vplivajo na zaznavo ali dejansko zaposljivost
Graduate Employability Model (Bezuidenhout, 2011)	- lastni zagon vodenja karriere	- mreža kontaktov	- kakovost odnosov		- dostop do informacij povezanih s kariero

Vir podatkov: Fugate et al. (2004), Forrier in Sels (2003), McQuaid in Colin (2005), Bridgstock (2009), Bezuidenhout (2011).

šestindvajset modelov zaposljivosti, ki vključujejo oziroma nakazujejo le posamezno dimenzijo socialnega kapitala. Te modele tudi razvrščamo po imenu, avtorju in letnici glede na to, katero dimenzijo socialnega kapitala vključujejo, strukturno ali relacijsko.

Strukturna dimenzija socialnega kapitala je del različnih dejavnikov 16-ih modelov zaposljivosti s poudarjeno vlogo mreženja kot namenskega iskanja zaposlitvenih priložnosti. Vse nujnejši razvoj in krepitev socialnih spretnosti, ki z mreženjem ustvarjajo možnosti za ohranjanje zaposljivosti oziroma prehoda v zaposlitev, vsebujejo dejavniki modelov *Model of employability skill competence in undergraduate* (Jackson, 2014), *An integrative model of employability – RAW model* (Hogan et al., 2013), *Employability skills measurement model for engineering students* (Yusof et al., 2012), *Integrative model for measuring graduates employability* (Su in Zhang, 2015), *Model of employability skills* (Field in Australia and Department of Education, 2002), *Model of Employability* (Hillage in Pollard, 1998). Z mreženjem se kaže tudi nagnjenost študenta k zaposljivosti v *Complex model of development and employment* (Harvey, 2001), prav tako pa mreženje omogoča prilagodljivim posameznikom

izkoristiti prednosti v korist kariere v *A career meta-competency model for sustained employability* (Potgieter, 2012). *Employability model with indirect link to workplace* poudarja razvoj mreženja z znanjem, izkušnjami in povezovanjem (Kruss, 2005). V modelu *Two dimensions of employability* je mreženje del tako notranje kot zunanje dimezije zaposljivosti (Rothwell in Arnold, 2007), medtem ko je v *Research model of employability* zaznan kot del preteklih dogodkov (Raemdonck et al., 2012). Socialna mreža je poudarjena tudi v modelih *Theoretical relationship between emotional intelligence and employability* (Beukes, 2010), *Protean Career in Boundaryless Career* (Hall, 2004), *Final model* (De Vos in Soens, 2008). Socialne vezi kot prenos informacij vodijo do ujemanja s poklicnimi priložnostmi, ki so pojasnjene v *A dynamic model of job networking and social influences on employment* (Krauth, 2004).

Relacijska dimenzija socialnega kapitala, ki daje prednost kakovosti medsebojnih odnosov, je vpeta v tri modele. Premoženje socialnega kapitala v medosebnih stikih je del vse bolj iskanih spretnosti diplomantov kakor tudi pričakovani delodajalcev v modelu *USEM* (Knight in Yorke, 2002). V modelu *A contest mobility career*

*success* (Ng et al., 2005) kakovost in količina odnosov nista ločena dejavnika socialnega kapitala, temveč sta vključena v dejavnik človeškega kapitala kot poznavanje pravih ljudi. V *Career model* (Eby et al., 2003) je kakovost odnosov eden od napovedovalcev kariernega uspeha in tudi nadaljnjih možnosti v karieri.

Dodajamo tudi modele, v katerih ne moremo povsem jasno ugotoviti dimenzije koncepta socialnega kapitala, vendar pa je vsebinsko v njih mogoče prepoznati njegovo vključenost. Psihološki pristop v *Decision tree for operationalization purposes* (Vanhercke et al., 2014) socialni kapital opredeljuje kot možnost zaznane zaposljivosti. V *Ideal type model of student orientation* rezultati raziskave kažejo, da tudi zaznan slabši razredni položaj in s tem dostop do virov socialnega kapitala kaže na občutek omejenih priložnosti na trgu dela (Tomlinson, 2007). V konceptualnem modelu zaposljivosti študentov *Concept of Employability* socialni kapital v povezavi s človeškim in kulturnim kapitalom omogoča dostop do trga dela (Brown et al., 2003), medtem ko je v *Practical model of employability* z dejavniki, ki so ključ do zaposlitve predvsem diplomantov, komaj prepoznan (Pool in Sewell, 2007).

Pregled navedenih virov kaže, da je v kar 16-ih modelih zaposljivosti (61,54 %) ob upoštevanju definicije socialnega kapitala prednostno poudarjena strukturna dimenzija. Trije modeli (11,54 %) poudarjajo relacijsko dimenzijo, ki daje prednost kakovosti odnosov. Tako kar 16 od 26 modelov poudarja mreženje kot pomembno kompetenco za pridobitev večjih priložnosti v karieri. 17 modelov od 26-ih je tudi empirično preverjenih (65,38 %), kar pa ne izključuje možnosti, da ti modeli niso bili preverjeni v poznejših raziskavah (Koen et al., 2013; McArdle et al., 2007) ali da so bile posamezne dimenzije modelov dopolnjene in tako tudi empirično preverjene (Forrier in Sels, 2003; Forrier et al., 2009, 2015). Med izbranimi modeli jih je največ, kar 40,54 %, namenjenih zaposljivosti diplomantov. Opaziti je tudi, da se ti modeli v svojih teoretičnih izhodiščih pogosteje sklicujejo na začetne modele zaposljivosti diplomantov (Harvey, 2001; Knight in Yorke, 2002), ki jih nadgradijo z različnimi medsebojno odvisnimi dejavniki in raziskovalnimi izhodišči.

#### 4. Sklep

Ne glede na ugotovljeni teoretični pomen in področje zaposlovanja ter odrajanje v vsakodnevem življenju sistematični pregled modelov kaže, da je socialni kapital kot eden od dejavnikov modelov zaposljivosti zastavljen. Tudi pregled teorije obravnavanega področja nazorno kaže, da doslej še ni bilo preglednega članka, ki bi sistematično obravnaval vlogo socialnega kapitala v modelih zaposljivosti. Med 78-imi modeli zaposljivosti je socialni kapital kot dejavnik modela po vseh treh dimenzijah vključen le v enem modelu

(Fugate et al., 2004), medtem ko je v štirih modelih sestavni del različnih dejavnikov: gibljivega kapitala (Forrier in Sels, 2003), kariernega razvoja (Bezuidenhout, 2011), splošnih spretnosti (Bridgstock, 2009) in širših družbenih okoliščin posameznika (McQuaid in Colin, 2005), kar je manj kot 7 % vseh v teoretični pregled zajetih modelov. V razširjenem iskanju po posameznih dimenzijah socialnega kapitala je bila ugotovljena vključenost v 26-ih modelih zaposljivosti v različnih dejavnikih modelov, kot so socialne spretnosti, rituali, zaposlitvene priložnosti, življenjska sfera, gibljivi kapital, družbeni viri in poznavanje ljudi.

Rezultati sistematičnega pregleda vloge socialnega kapitala v modelih zaposljivosti vodijo do več ugotovitev. *Prvič*, neposredna vloga dejavnika socialnega kapitala je očitno zastavljena, saj je dejavnik modela le v enem od 78 identificiranih modelov zaposljivosti. *Drugič*, socialni kapital je v modele zaposljivosti vključen le delno, to pomeni kot ena ali največ dve dimenziji koncepta, kar velja za manj kot polovico (to je 30 od 78-ih modelov). Prav tako so tudi te dimenzije socialnega kapitala sestavni del različnih dejavnikov modela. *Tretjič*, v modelih zaposljivosti se krepi in vse bolj vključuje kompetenca mreženja kot namenskega iskanja informacij za lastno vodenje kariere poti in predvsem iskanja zaposlitvenih priložnosti ob pomoči posamezniku poznanih oseb.

Podrobneje prikazani modeli z vključenim dejavnikom socialnega kapitala so stari več kot deset let. Teoretično je pojem socialnega kapitala jasno opredeljen. Ob teoretičnem pregledu njegove vloge se upravičeno zastavlja vprašanje, ali se v modelih zaposljivosti s spreminjanjem razumevanja, kaj je zaposljivost, krepi potreba po vključevanju socialnega kapitala. Teorija in empirične raziskave vloge socialnega kapitala v zaposljivosti doslej namreč še niso povsem uspele vključiti. Odgovor je torej pritrديلen. Pomen različnih ravni vezi, ki dajejo različne izide v zaposljivosti (Granovetter, 1973), je v modelih zaposljivosti relativno pozno vključen kot dejavnik posameznikove spretnosti poznavanja 'pravih ljudi' (DeFillippi in Arthur, 1994). Nenehno iskanje zaposlitvenih priložnosti krepi in zahteva iskanje informacij z neformalnimi vezmi, ki pa je le delno vključeno v vse tri dimenzije socialnega kapitala. Vse pogostejša prehajanja v zaposlitev in posledično lastna iznajdljivost iskanja zaposlitve podirajo tabuje glede vseživljenjske stalne zaposlitve. Pri vzpostavljanju novih stikov za potrebe zaposlitve sta vse bolj nujna zavedanje in vrednotenje lastne socialne mreže kot tudi kakovosti medsebojnih odnosov, ki vodijo ne samo v zasebnem, temveč tudi v delovnem okolju v večjo možnost uresničitev možnosti in interesov na karierni poti.

Socialni kapital je večdimenzionalni koncept različnih pojavnih oblik in ustreznih dimenzij, prav tako pa tudi različnih pristopov, to je ekonomskopolitične oziroma družbene smeri. Teoretični pregled vloge



socialnega kapitala in modelov zaposljivosti odpira vprašanje vsebinske veljavnosti (content validity) (Shepard, 1993; Rubio et al., 2003; Wynd et al., 2003) modelov zaposljivosti. Analiza tudi kaže, da je v modele zaposljivosti vse pogosteje vključeno (le) mreženje. Tako ni mogoče prezreti, da gre torej za vse bolj poudarjeno samo eno dimenzijo socialnega kapitala, kar postavlja pod vprašaj tudi očitno ali zdravorazumsko veljavnost (face validity) (Gravetter in Forzano, 2012: 78; Borsboom et al., 2004) modelov zaposljivosti. Aktivno iskanje in širjenje informacij z mreženjem kot eno od oblik socialnega kapitala z informacijsko tehnologijo ob zadostnih socialnih spretnostih postaja del življenja in 'skritih' možnosti posameznika. Ni presenetljivo, da se tudi več raziskovalni interes za področje mreženja (Woolcock in Narayan, 2003: 230), ki daje pomen kakovosti, raznolikosti in prednostim teh povezav. To kaže tudi vpogled v zbirke člankov v Google Scholar<sup>3</sup>, kjer število zadetkov po iskalnem pojmu "network" večkratno presega število zadetkov v primerjavi s "social capital" ob kombiniranju z dodanimi pojmi, povezanimi z zaposljivostjo, in sicer v povezavi s "career" (11-krat), "job" (10-krat), "success" (8-krat).

Naš teoretični pregled je omejen z iskanjem virov, ki obravnavajo koncept socialnega kapitala v modelih zaposljivosti. Načini prehoda v zaposlitev so različni (agencije, oglasi ipd.), vendar se v svojem prispevku osredotočamo na možnosti, ki je kot medosebni vidik zaposljivosti vpet v socialno okolje posameznika in njegovo aktivno iskanje in širjenje informacij v okviru njegove mreže kontaktov. V teoretični pregled nismo vključevali podporne vloge socialnega kapitala v času brezposelnosti, ki se vse bolj krepi in poudarja v času vse večje negotovosti zaposlitve in nenehnih sprememb na področju zaposlovanja (McKee-Ryan et al., 2005). Prav tako je omejitev izhodiščno iskanje virov, ki je bilo usmerjeno predvsem na teoretične modele zaposljivosti. Ne izključujemo možnosti različnih empiričnih raziskav vloge socialnega kapitala in posledično izhoda v zaposljivost, ki pa zaradi iskanja po (izbranih) ključnih pojmi niso bile zajete v teoretični pregled. Prav tako je ena od omejitev naš pristop z vidika posameznika, ki povsem izključuje vidik delodajalcev glede iskanja in poznavanja prihodnjih zaposlenih.

Izhajajoč iz ugotovitev teoretičnega pregleda je mogočih več sklepov, pomembnih za prihodnje raziskave vključevanja dejavnika socialnega kapitala v modele zaposljivosti. Neupoštevanje vloge socialnega kapitala ustvarja dvom v veljavnost ne samo prikazanih, ampak tudi prihodnjih modelov zaposljivosti z vidika (ne)upoštevanja vseh dimenzij koncepta socialnega kapitala, s čimer ne izključujemo različnih raziskovalnih pristopov širokega koncepta zaposljivosti kakor tudi njegovega ožjega vidika, to je prehoda v zaposlitev. Pri prihodnjih empiričnih raziskavah predlagamo

dopolnitve oziroma pregled že obstoječih modelov zaposljivosti ob celovitem upoštevanju koncepta socialnega kapitala.

Teoretični pregled torej poziva k vzpostavitvi potrebe po oblikovanju modelov zaposljivosti in k bolj neposredni vlogi socialnega kapitala v modelih zaposljivosti ter k ustreznim merskim instrumentom. Zaposljivost je odvisna od poznavanja trga dela. Čeprav so načini prehoda v zaposlitev različni (agencije, oglasi ipd.), pričujoči prispevek poudarja okrepljeno zavedanje o socialnem kapitalu v socialno okolje posameznika. Posamezniki s prilagajanjem nenehnim spremembam v medsebojnih interakcijah iskanja (ali dajanja) informacij iščejo podobnosti in priložnosti, ki jih nudi okrepljeno zavedanje o pomembnosti socialne mreže in stikov. Šibak in osiromašeni socialni kapital ter posledično socialna izključenost vodijo v dolgotrajnejšo brezposelnost. Socialni kapital kot možnost za zaposljivost je vse bolj tudi del razlik med skupinami (ne samo brezposelnih). Vzpostavitev kazalnikov in merski instrumenti omogočajo priložnosti in priporočila za socialno-ekonomske izide. To pomeni predvsem vključitev različnih ravni vezi in pojavnih oblik v modele zaposljivosti, kar bi omogočilo možnost spremljanja sledljivosti, dinamike, vpliva na (in od) posameznika, do različnih zaposlitvenih priložnosti in posledično s tem povezanih ukrepov pri ohranjanju stabilnejše zaposljivosti.

<sup>3</sup> Vpogled 10. 2. 2018

## Literatura in viri

- Acquaah, M., K. Amoako-Gyampah in N. Nyathi.** (2014). Measuring and valuing Social Capital: A Systematic Review. *Network for Business Sustainability South Africa*.
- Adler, P. S. in S.-W. Kwon.** (2002). Social capital: prospects for a new concept. *The Academy of Management Review* 27 (1), 17–40.
- Barbieri, P.** (2003). Social Capital and Self-Employment: A Network Analysis Experiment and Several Considerations. *International Sociology* 18 (4), 681–701.
- Beukes, C. J.** (2010). Employability and emotional intelligence of the individual within the school-to-work transition phase. Pretoria: University of South Africa.
- Bezuidenhout, M.** (2011). The development and evaluation of a measure of graduate employability in the context of the new world of work. Pretoria: Faculty of economic and management sciences.
- Borsboom, D. in G. J. Mellenbergh.** (2004). The concept of validity. *Psychological Review* 111 (4), 1061–1071.
- Brass, D. J., J. Galaskiewicz, H. R. Greve in W. Tsai.** (2004). Taking stock of networks and organizations: a multilevel perspective. *Academy of Management Journal* 47 (6), 795–817.
- Bridgstock, R.** (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development* 28 (1), 31–44.
- Bridgstock, R.** (2011). Skills for creative industries graduate success. *Education + Training* 53 (1), 9–26.
- Brown, P., A. Hesketh in S. Williams.** (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work* 16 (2), 107–126.
- Burt, R. S.** (2000). The network structure of social capital. *Research in organizational behavior* 22, 345–423.
- Clarke, M.** (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training* 32 (4), 258–284.
- Coleman, J. S.** (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94, 95–120.
- Čehovin Zajc, J. in A. Kohont.** (2017). Impacts of work intensity on employees' quality of work, life and health. *Teorija in Praksa* 54 (2), 209–223.
- De Janasz, S. in M. L. Forret.** (2008). Learning The Art of Networking: A Critical Skill for Enhancing Social Capital and Career Success. *Journal of Management Education* 32 (5), 629–650.
- De Vos, A. in N. Soens.** (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior* 73 (3), 449–456.
- DeFillippi, R. J. in M. B. Arthur.** (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior* 15 (4), 307–324.
- Durlauf, S. in M. Fafchamps.** (2004). Social capital. Cambridge: NBER.
- Eby, L. T., M. Butts in A. Lockwood.** (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior* 24 (6), 689–708.
- Ekonomska fakulteta.** (2017). Karierni center - Ekonomska fakulteta Univerze v Ljubljani. Dostopno preko [http://www.ef.uni-lj.si/za\\_studente/karierni\\_center](http://www.ef.uni-lj.si/za_studente/karierni_center) (1. 12. 2017).
- Field, L. in Australia. Department of Education, Science and Training.** (2002). Industry speaks!: skill requirements of leading Australian workplaces. Canberra: Department of Education, Science and Training.
- Forrier, A. in L. Sels.** (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management* 3 (2), 102–124.
- Forrier, A., L. Sels in D. Stynen.** (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82 (4), 739–759.
- Forrier, A., M. Verbruggen in N. De Cuyper.** (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior* 89, 56–64.
- Fugate, M. in A. J. Kinicki.** (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81 (3), 503–527.
- Fugate, M., A. J. Kinicki in B. E. Ashforth.** (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65 (1), 14–38.
- Granovetter, M.** (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78 (6), 1360–1380.
- Granovetter, M.** (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory* 1, 201–233.
- Granovetter, M.** (2005). The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of Economic Perspectives* 19 (1), 33–50.

- Gravetter, F. J. in L. A. B. Forzano.** (2012). *Research Methods for the Behavioral Sciences*, 4th edition. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Green, A. E., M. de Hoyos, Y. Li in D. Owen.** (2011). *Job search study: literature review and analysis of the Labour Force Survey*. Leeds: Corporate Document Services.
- Grootaert, C., D. Narayan, V. N. Jones in M. Woolcock.** (2013). *Measuring Social Capital An Integrated Questionnaire*. World Bank Working Paper No. 18. Washington, DC: World Bank.
- Hall, D. T.** (2004). *The Protean Career: A Quarter-Century Journey*. *Journal of Vocational Behavior* 65 (1), 1–13.
- Harvey, L.** (2001). *Defining and Measuring Employability*. *Quality in Higher Education* 7 (2), 97–109.
- Higgins, M. C. in K. E. Kram.** (2001). *Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective*. *Academy of Management Review* 26 (2), 264–288.
- Hillage, J. in E. Pollard.** (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Research Report No. 85. London: Department for Education and Employment.
- Hogan, R., T. Chamorro-Premuzic in R. B. Kaiser.** (2013). *Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality*. *IOPS Industrial and Organizational Psychology* 6 (1), 3–16.
- Jackson, D.** (2014). *Testing a Model of Undergraduate Competence in Employability Skills and Its Implications for Stakeholders*. *Journal of Education and Work* 27 (2), 220–242.
- Knight, P. in M. Yorke.** (2002). *Employability through the curriculum*. *Tertiary Education and Management* 8 (4), 261–276.
- Koen, J., U. C. Klehe in A. E. M. Vianen.** (2013). *Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort?* *Journal of Vocational Behavior* 82 (1), 37–48.
- Krauth, B. V.** (2004). *A dynamic model of job networking and social influences on employment*. *DYNCON Journal of Economic Dynamics and Control* 28 (6), 1185–1204.
- Kruss, G.** (2005). *Employment and employability: Expectations of higher education responsiveness in South Africa*. *Educational Administration Abstracts* 40 (3), 59–113.
- Lin, N.** (1999). *Building a network theory of social capital*. *Connections* 22 (1), 28–51.
- Lin, N.** (2001). *Social capital: a theory of social structure and action*. Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Liu, S., J. L. Huang in M. Wang.** (2014). *Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review*. *Psychological Bulletin* 140 (4), 1009–1041.
- McArdle, S., L. W., J. P. Briscoe in D. T. Hall.** (2007). *Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital*. *YJVBE Journal of Vocational Behavior* 71 (2), 247–264.
- McKee-Ryan, F. M., Z. Song, C. R. Wanberg in A. J. Kinicki.** (2005). *Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study*. *The Journal of Applied Psychology* 90 (1), 53–76.
- McQuaid, R. in L. Colin.** (2005). *The Concept of Employability*. *Urban Studies* 42 (2), 197–219.
- McQuaid, R., A. Green in M. Danson.** (2005). *Introducing employability*. *Urban Studies* 42 (2), 191–195.
- MojaZaposlitev.si.** (2017). *Mrežimo se - mreženje kot učinkovita metoda | mojaZaposlitev.si*. Dostopno preko <https://www.mojazaposlitev.si/kariera/mrezenje-kot-ucinkovita-metoda/> (1. 12. 2018).
- MojeDelo.com.** (2017). *Kaj je mreženje? Dostopno preko https://www.mojedelo.com/karierni-nasveti/kaj-je-mrezenje-3256* (1. 12. 2018).
- Mouw, T.** (2003). *Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?* *American Sociological Review* 68 (6), 868–898.
- Nahapiet, J. in S. Ghoshal.** (1998). *Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage*. *The Academy of Management Review* 23 (2), 242–266.
- Narayan, D. in M. F. Cassidy.** (2001). *A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory*. *Current Sociology* 49 (2), 59–102.
- Ng, T. W. H., L. T. Eby, K. T. Sorensen in D. C. Feldman.** (2005). *Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis*. *PEPS Personnel Psychology* 58 (2), 367–408.
- Pool, L. D. in P. Sewell.** (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability*. *Education + Training* 49 (4), 277–289.
- Portes, A.** (1998). *Social capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*. *Annual Review of Sociology* 24, 1–24.
- Potgieter, I. L.** (2012). *Development of a career meta-competency model for sustained employability*. Dostopno preko <http://hdl.handle.net/10500/8847> (12. 12. 2017).
- Putnam, R. D.** (1995). *Bowling Alone: America's Declining Social Capital*. *Journal of Democracy Journal of Democracy* 6 (1), 65–78.

- Raemdonck, I., H. Tillema, A. de Grip, M. Valcke in M. Segers.** (2012). Does Self-Directedness in Learning and Careers Predict the Employability of Low-Qualified Employees? *Vocations and Learning* 5 (2), 137–151.
- Rothwell, A. in J. Arnold.** (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review* 36 (1), 23–41.
- Rothwell, A., S. Jewell in M. Hardie.** (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior* 75 (2), 152–161.
- Rubio, D. M., M. Berg-Weger, S. S. Tebb, E. S. Lee in S. Rauch.** (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research* 27 (2), 94–104.
- Sander, T. in T. P. Lee.** (2014). A Concept to Measure Social Capital in Social Network Sites. *IJET International Journal of Future Computer and Communication* 3 (2), 105–107.
- Seibert, S. E., M. L. Kraimer in R. C. Liden.** (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal Academy of Management Journal* 44 (2), 219–237.
- Shepard, L. A.** (1993). Evaluating test Validity. *Review of Research in Education* 19 (1), 405–450.
- Smith, V.** (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63 (2), 279–300.
- Stone, W., M. Gray in Australian Institute of Family Studies.** (2003). *Social capital at work: how family, friends and civic ties relate to labour market outcomes.* Melbourne: Australian Institute of Family Studies.
- Su, W. in M. Zhang.** (2015). An integrative model for measuring graduates' employability skills—A study in China. *Cogent Business & Management* 2 (1).
- Širok, K.** (2018). Zvočni posnetek. Karierni nasveti mladim. Svetovalnica. Intervju opravila Nataša Ličen. Dostopno preko <http://audio.ognjisce.si/oddaje/Svetovalnica/2018> (9. 2. 2018).
- Širok, K., S. Sedmak, S. Laporšek in E. Zirnstein.** (2018). Novi avtonomni delavci v Sloveniji – izzivi razširjanja novih atipičnih oblik zaposlitev. *IB revija* (forthcoming).
- Thijssen, J. G. L., B. I. J. M. Van der Heijden in T. S. Rocco.** (2008). Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review Human Resource Development Review* 7 (2), 165–183.
- Tomlinson, M.** (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of education and work* 20 (4), 285–304.
- Ule, M. in M. Zidar.** (2011). Life course, educational trajectories and social integration of young people in Slovenia. *Teorija in Praksa* 48 (5), 1409–1426.
- Univerza v Ljubljani.** (2017). Karierni center | Fakulteta za organizacijske vede. Dostopno preko <http://www.fov.um.si/sl/sodelovanje-z-okoljem/karierni-center> (1. 10. 2017).
- Van Dam, K.** (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 13 (1), 29–51.
- Van Hove, G., E. A. J. van Hooft in F. Lievens.** (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82 (3), 661–682.
- Vanhercke, D., N. De Cuyper, E. Peeters in H. De Witte.** (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review* 43 (4), 592–605.
- Wanberg, C., G. Basbug, E. A. J. van Hooft in A. Samtani.** (2012). Navigating the Black Hole: Explicating Layers of Job Search Context and Adaptational Responses. *PEPS Personnel Psychology* 65 (4), 887–926.
- Wittekind, A., S. Raeder in G. Grote.** (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior* 31 (4), 566–586.
- Woolcock, M.** (1998). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society* 27 (2), 151–208.
- Woolcock, M. in D. Narayan.** (2003). Social capital: implications for development theory, research, and policy. *Foundations of Social Capital*, 416–440.
- Wynd, C. A., B. Schmidt in M. A. Schaefer.** (2003). Two quantitative approaches for estimating content validity. *Western journal of nursing research* 25 (5), 508–518.
- Yusof, H. M., R. Mustapha, S. A. M. Mohamad in M. S. Bunian.** (2012). Measurement Model of Employability Skills using Confirmatory Factor Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Procedia - Social and Behavioral Sciences* 56 (3), 348–356.
- ZRSZ.** (2017). ZRSZ - eSvetovanje - Kje iščem zaposlitev. Dostopno preko <https://esvetovanje.ess.gov.si/KjeIscemZaposlitev/IskanjeNaSkritemTrguDela/Mrezenje.aspx> (1. 12. 2017).